

**FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL
ASSYAFI'YAH PRINGSEWU**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

Oleh :

Asih Wulandari

NPM : 1641030159

Jurusan :Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

**FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL
ASSYAFI'YAH PRINGSEWU**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

ASIH WULANDARI

NPM : 1641030159

Jurusan :Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Tontowi Jauhari, MM

Pembimbing II : Mulyadi , S.Ag., M. Sos. I

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1441 H / 2020 M

ABSTRAK

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, karena sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Kegiatan pengawasan sebaiknya dilakukan secara terus menerus dan melekat dengan melihat seluruh aktifitas perusahaan dan memastikan tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Dengan dilakukannya hal tersebut dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan dapat melihat seberapa baik kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fungsi pengawasan menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin atau manajer, mereka telah ditunjuk oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan dan mengendalikan kebijakan - kebijakan perusahaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja buruk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Pringsewu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang mana penelitian dilakukan di BMT Assyafi'iyah Pringsewu. Desain penelitian ini menggunakan study kasus (Case Study) yaitu penelitian yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi dari narasumber yaitu pimpinan cabang. Partisipan dalam penelitian ini adalah Pimpinan Cabang dan karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Pringsewu. Metode pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara. Dokumentasi dan observasi. Sedangkan untuk teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Pringsewu mempunyai tujuan dilakukannya fungsi pengawasan yaitu untuk beradaptasi dengan lingkungan dan meminimalisir kegagalan. Menggunakan teknik pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan untuk kinerja, terdapat faktor yang menentukan yaitu kinerja tugas dan perilaku kesetiaan. Kemudian dilakukan perbaikan kinerja. Penyimpangan yang masih sering terjadi yaitu adanya ketidaksesuaian data yang ada di sistem dan dibuku.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Asih Wulandari
NIM	: 1641030159
Jurusan/Prodi	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi’iyah Pringsewu” adalah benar – benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 27 Oktober 2020

Penulis,

Asih Wulandari

1641030159



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmaji, Sukarami, Bandar Lampung (0721) 703260

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di
Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Pringsewu**


Nama : Asih Wulandari
NPM : 1641030159
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah diperiksa dan dikoreksi oleh pembimbing I Dan II. Maka untuk itu
pembimbing I dan II menyetujui untuk di sidang Munaqosyahkan Fakultas
Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

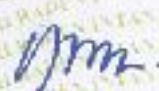
Pembimbing I,


Dr. Yontowi Jauhari, MM
NIP. 197009141997031002

Pembimbing II,


Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I
NIP. 197403261999031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Leikoel. H. Endra Suraimin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL ASSYAFFIYAH PRINGSEWU"**, disusun oleh : **Asih Wulandari**,
NPM : **1641030159**, Jurusan **Manajemen Dakwah**, Telah di Ujikan dalam sidang
Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan
Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa, 22 Desember 2020**.

TIM PENGUJI

Kerna : **Dr. Hj. Suslina Sanjaya M.Ag** (.....)

Sekretaris : **M. Husaini, MI** (.....)

Penguji I : **Dr. H. Rosidi, MA** (.....)

Penguji II : **Dr. Tontowi Jauhari, MM** (.....)

Penguji Pendamping : **Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP. 196104091990031002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ

خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(Q.S. Al-Hasyr (59):18)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk yang terkasih :

1. Kedua orang tuaku tercinta yaitu ayahanda Suharto dan ibunda Yulis Setiowati yang telah berjuang dan ikhlas dalam membesarkanku serta mendidikku, terimakasih banyak atas do'a dan dukungannya yang tiada henti sehingga aku bisa menyelesaikan kuliah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Kepada Adikku tercinta Irfan Muhanada, terimakasih atas do'a dan dukungannya.
3. Almamater ku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah menjadi wadah untuk penulis menuntut ilmu dan semoga tetap menjadi Universitas Islam yang dibanggakan oleh mahasiswa dan mahasiswinya.

RIWAYAT HIDUP

Asih Wulandari, dilahirkan di Pringsewu pada tanggal 15 Oktober 1997, anak pertama dari dua bersaudara, ayahanda tercinta bernama Suharto dan ibunda tercinta bernama Yulis Setiowati. Pendidikan dimulai dari SD Negeri 2 Sidoharjo Pringsewu lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Pringsewu lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan ke SMA Model Negeri 2 Pringsewu lulus pada tahun 2016. Setelah selesai lalu mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun akademik 2016/2017.

Selama menjadi siswa , aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra. Mengikuti organisasi PIK atau pusat informasi konseling di SMA Model Negeri 2 Pringsewu.

Bandar Lampung, 27 Oktober 2020

Yang membuat

Asih Wulandari

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial di Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Tiada henti penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang selalu meridhoi setiap langkah penulis dan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dengan judul “FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL ASSYAFI'YAH PRINGSEWU” penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Penulis mengharapkan kritik dan saran bagi pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan banyak pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh, Mukri, M.Ag. selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

3. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M.Husaini, S.T, M.T. selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah yang selalu sabar dalam melayani mahasiswa dalam mengurus skripsi
4. Bapak Dr. Tontowi Jauhari, M.M selaku pembimbing I dan Bapak Mulyadi, S.Ag. M.Sos.I selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran dalam membimbing penulis serta banyak memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
5. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menimba ilmu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
6. Teman teman seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 16 terutama kelas A, terimakasih sudah menjadi teman yang baik dan terimakasih atas kebersamaannya selama menjalani kuliah dikampus ini.
7. Kepada personil, Fajar, Rohmat, Jaya, Ipul, Cindy, dan Anggi. Yang sudah menjadi teman main dan teman berbagi dari awal masuk kuliah sampai sekarang.
8. Kepada sahabatku juga Fiar Aprilia, Ochi Oktavia, Heni Diana, dan Reza Kurnain Ramadandi, terimakasih selalu mendukung dan membantu, serta menjadi teman curhat dan berbagi.
9. Kepada keluarga KKN 186 terimakasih sudah menjadi keluarga baru ku
10. Kepada keluarga – keluargaku yang selalu mendukung dan mendoakanku.

11. Kepada Bapak Muhammad Syaifullah selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Pringsewu yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.

Semoga semua pihak yang telah membantu dan mendukung senantiasa diberikan kesehatan selalu. Aamiin. Dan kiranya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan dalam bidang Manajemen Dakwah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Fokus Penelitian.....	8
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Signifikansi Penelitian	8
H. Metode Penelitian	9

BAB II FUNGSI PENGAWASAN DAN KINERJA KARYAWAN

A. Pengawasan	
1. Definisi Fungsi Pengawasan	17
2. Tujuan Dari Fungsi Pengawasan	19
3. Tipe Tipe Pengawasan.....	20
4. Teknik Pengawasan	20
5. Macam Macam Pengawasan	22
6. Proses Pengawasan.....	22
B. Kinerja	
1. Definisi Kinerja	24
2. Indikator Kinerja	26
3. Perbaikan Kinerja	30

C. Tinjauan Pustaka	33
---------------------------	----

BAB III GAMBARAN UMUM BMT ASSYAFI'YAH PRINGSEWU

A. Gambaran Umum BMT Assyafi'iyah Pringsewu	
1. Profil BMT Assyafi'iyah Pringsewu	37
2. Visi dan Misi BMT Assyafi'iyah Pringsewu	40
3. Tujuan BMT Assyafi'iyah Pringsewu	40
4. Program Program BMT Assyafi'iyah Pringsewu	41
5. Produk Produk BMT Assyafi'iyah Pringsewu	42
6. Struktur Kepengurusan BMT Assyafi'iyah Pringsewu	44
B. Fungsi Pengawasan Kinerja Karyawan BMT Assyafi'iyah Pringsewu	44

BAB IV FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH PRINGSEWU

A. Analisis Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT Assyafi'iyah Pringsewu	62
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Rekomendasi	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar terhindar dari kesalahpahaman dan memperjelas judul, penulis akan memberikan penegasan terhadap istilah - istilah yang terkandung dalam skripsi yang berjudul “**Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi’iyah Pringsewu**”

Fungsi pengawasan adalah suatu proses pengamatan kegiatan operasional yang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.¹ Schermerhom mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan tersebut.² Fungsi pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan berbagai pelanggaran pada pekerjaan tertentu.³ Fungsi pengawasan menjadi tugas dan tanggung jawab para pemimpin atau manajer organisasi, mereka telah ditunjuk oleh organisasi untuk melakukan kegiatan guna mewujudkan tujuan organisasi. Dari pengertian diatas pengawasan adalah suatu proses tindakan pemantauan atau pemeriksaan kinerja karyawan untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang

¹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.188.

²Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Prenada Media Group, 2005), h.317.

³Karyoto, *Dasar Dasar Manajemen : Teori, Definisi, dan Konsep* (Yogyakarta : Andi, 2016), h.119.

ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.⁴ Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya untuk mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵ Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skemas strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.⁶ Dari pengertian diatas dapat dipahami kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya dalam waktu tertentu

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang kegiatannya mengembangkan usaha usaha produktif dan investasi syariah dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dan menengah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang kegiatan ekonomi.⁷ BMT Assyafi'iyah

⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h.182.

⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2018), h. 260.

⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung : Alfabeta, 2011), h.2.

⁷Andri Sumitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2010), h.452.

Pringsewu adalah cabang dari BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional yang mana kantor pusatnya terletak di Kotagajah Timur Kecamatan Kotagajah Lampung Tengah.

Jadi dapat disimpulkan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu adalah proses pengamatan atau pemantauan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih judul tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dilakukan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu karena pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Fungsi pengawasan merupakan proses untuk menjamin dan memastikan semua pekerjaan serta kebijakan yang terjadi di perusahaan dapat berjalan lancar sesuai rencana yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu penting untuk ditingkatkan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap BMT Assyafi'iyah itu sendiri dan karyawan karena target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.
2. BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki fungsi sebagai Baitul Tamwil dan Baitul Maal. Dan bergerak

mengembangkan usaha - usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas usaha mikro dan kecil anggota dengan mendorong kegiatan menyimpan dan menabung serta pembiayaan ekonomi. BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu merupakan salah satu dari 42 Kantor Cabang yang ada di Lampung yang mana hingga saat ini masih aktif dan berjalan lancar.

C. Latar Belakang Masalah

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, karna sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.⁸

Stephen P. Robins dan Mary Coulter merumuskan pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan - kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.⁹ Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan. Seorang atasan yang melakukan tugas pengawasan harus sungguh - sungguh mengerti arti dan tujuan dari pada pelaksanaan tugas pengawasan.

Kegiatan pengawasan sebaiknya dilakukan secara terus menerus dan melekat, dengan melihat seluruh aktivitas perusahaan dan memastikan tujuan

⁸George R. Terry, *Asas Asas Manajemen*(Bandung : PT. Alumni, 1982), h.395.

⁹Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.206.

yang direncanakan dapat tercapai. Dengan dilakukannya hal tersebut dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan dapat melihat seberapa baik kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fungsi pengawasan menjadi tugas dan tanggung jawab para pemimpin atau manajer, mereka telah ditunjuk oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan dan mengendalikan kebijakan – kebijakan perusahaan. Seorang manajer dengan mudah sekali dapat memusatkan perhatiannya sepenuhnya atas jenis pengawasan tertentu dan memusatkan usaha – usaha pengawasan atas aktivitas - aktivitas yang mendapatkan perhatian pribadinya yang terbesar.

Pengawasan dalam arti manajemen yang diformalkan tidak akan terdapat tanpa adanya perencanaan, pengorganisasian dan menggerakkan sebelumnya.¹⁰ Perencanaan terutama berkaitan erat dengan pengawasan. Seperti sudah dikatakan, perencanaan mengidentifikasi komitmen- komitmen terhadap tindakan tindakan yang ditujukan untuk hasil masa yang akan datang. Adapun pengawasan efektif membantu usaha usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana.

Pengawasan dilaksanakan untuk mengusahakan agar komitmen- komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dapat dilaksanakan. Kegagalan pengawasan berarti cepat atau lambat adanya kegagalan perencanaan - perencanaan dan suksesnya perencanaan berarti suksesnya pengawasan.

¹⁰George R. Terry, *Asas Asas Manajemen*...h.412.

Pengawasan yang dilakukan di BMT Assyafi'iyah cabang Pringsewu yaitu pimpinan cabang masih melakukan pengawasan sendiri terhadap kegiatan yang sedang dilakukan oleh para karyawannya, dengan melakukan kontak langsung antara atasan dan bawahan. Hal tersebut disampaikan oleh Pimpinan Cabang BMT Assyafi'iyah Pringsewu.¹¹ Pengawasan yang dilakukan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu yaitu Pimpinan Cabang memimpin briefing langsung terhadap karyawan sebelum karyawan melakukan tugasnya masing – masing agar pekerjaan pada hari itu dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan target yang ditetapkan. Apabila BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu tidak dapat melakukan pengawasan dengan baik dan benar akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*).¹² Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil kerjanya, mampu atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh kinerjanya sendiri. Maka dari itu karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar terciptanya kelancaran dalam bekerja. Suatu

¹¹Aris Setiawan, wawancara dengan penulis, BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu, 15 Oktober 2019

¹²Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2012), h.231.

pekerjaan juga mempunyai syarat tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah cabang Pringsewu sudah melakukan tugas dengan posisi atau jabatan karyawan masing - masing. Namun pimpinan cabang juga terkadang ikut mengambil alih tugas yang seharusnya bisa dikerjakan oleh bawahannya, hal tersebut sebagai bentuk pengawasan dan pendampingan secara langsung oleh pimpinan cabang supaya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan dapat segera dievaluasi.¹³ Kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu dalam menjalankan tugas terkadang masih terdapat kesalahan, salah satunya terjadi ketidaksesuaian data anggota seperti data simpanan dan data pinjaman yang ada di buku dengan yang ada di sistem. Hal tersebut terjadi karna masih kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang tersebut menjadikan penulis untuk meneliti lebih lanjut dan mendalam, bagaimana fungsi pengawasan di BMT Assyafi'iyah cabang Pringsewu dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan apakah pengawasan yang dilakukan sudah maksimal atau belum.

D. Fokus Penelitian

¹³Aris Setiawan ,Wawancara dengan Penulis, BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu, 15 Oktober 2019.

Penelitian ini difokuskan pada upaya mengetahui fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Cabang Pringsewu.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :“Bagaimana penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Cabang Pringsewu?”

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ingin mengetahui fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Cabang Pringsewu.

G. Signifikansi Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan menambah wawasan dalam bidang pengawasan di organisasi khususnya di BMT Assyafi'iyah Pringsewu.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memecahkan persoalan dilapangan, dengan fungsi pengawasan yang baik BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H. Metode Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu , dan “*logos*” yang artinya ilmu atau pengetahuan. jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.¹⁴Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.

David H. Penny mengemukakan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan data dan penafsiran kata - kata.¹⁵ Data - data berisi tentang profil lembaga dan data - data yang terkait dengan penelitian.

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Pendekatan kualitatif yaitu sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral.¹⁶Gejala sentral seperti fungsi pengawasan dalam lembaga tersebut.Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi mengenai pengawasan dan kinerja yang disampaikan oleh partisipan kemudian dikumpulkan, informasi tersebut biasanya berupa kata – kata atau teks. Data yang berupa kata - kata atau teks tersebut kemudian dianalisis, hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema - tema.

¹⁴Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), h.1.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta : PT. Grasindo,2010), h.7.

Hasil akhir dari penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis.

John Creswell menyajikan prosedur penelitian kualitatif sebagai berikut,¹⁷ pertama : dimulai dengan identifikasi masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian, peneliti melakukan identifikasi masalah dengan menjelaskan apa masalah yang ditemukan dan bagaimana masalah tersebut diukur dan dihubungkan dengan prosedur penelitian. masalah menyangkut spesifikasi isu atau gejala yang hendak dipelajari. Kedua, yaitu pembahasan atau penelusuran kepustakaan (*literature review*). Pada bagian ini peneliti mencari bahan bacaan, jurnal terkait pengawasan dan kinerja yang memuat bahasan dan teori tentang topik yang akan diteliti. Ketiga, menentukan tujuan dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mengidentifikasi maksud utama dari penelitiannya. Keempat, pengumpulan data, yaitu menyangkut pula pemilihan dan penentuan calon partisipan yang potensial. Termasuk dalam bagian ini adalah penentuan jumlah partisipan yang akan terlibat. Hal penting lainnya yaitu mempertimbangkan keterjangkauan dan kemampuan para partisipan untuk terlibat secara aktif dalam penelitian ini. Kelima, analisis dan penafsiran data. Data yang tersedia dalam bentuk teks, dianalisis. Bagian analisis ini biasanya menyangkut klasifikasi dan pengkode-an data. Data yang begitu banyak diringkas, diklsifikasi dan dikategorikan. Keenam, tahap terakhir dari tahapan penelitian adalah pelaporan. Situasi, lingkungan dan pengalaman partisipan digambarkan

¹⁷*Ibid*, h.18

secara luas dan mendalam sehingga para pembaca akan mampu menempatkan diri dan merasakan apa yang sebenarnya terjadi. Laporan hasil penelitian memposisikan pembaca sebagai orang yang terlibat dalam keadaan tersebut

2. Desain Penelitian

Penelitian yang peneliti gunakan yaitu studi kasus (*Case Study*) adalah bagian dari metode kualitatif yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi.¹⁸ Peneliti studi kasus ini mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya dilapangan studi.¹⁹

Menurut Patton proses penyusunan studi kasus berlangsung dalam tiga tahap :²⁰ tahap pertama, yaitu pengumpulan data tentang individu, organisasi, program, tempat kejadian yang menjadi dasar penulisan studi kasus. Tahap kedua, menyusun atau menata kasus yang telah diperoleh melalui pemadatan, meringkas data yang masih berupa data mentah, mengklasifikasi dan mengedit dan memasukkannya dalam satu file. Tahap ketiga, penulisan laporan akhir penelitian kasus dalam bentuk narasi.

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

¹⁸*Ibid*, h.49.

¹⁹Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif* (Solo : Cakra Books.2014), h.92.

²⁰J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif...*, h.51

Partisipan dalam penelitian ini yaitu Pimpinan Cabang dan karyawan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu. Peneliti menjadikan Pimpinan Cabang sebagai partisipan dikarenakan dapat memberikan informasi dan data data mengenai penelitian ini. Yang akan diobservasi yaitu Pimpinan Cabang dalam mengawasi karyawannya, serta karyawan BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat diketahui kinerja karyawannya apakah sudah mencapai target yang telah ditetapkan atau belum di organisasi tersebut.

Adapun teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan *Purposive Sampling* (Sampel Purposif) yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.²¹ Dalam hal ini ada kecenderungan peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya menjadi sumber data. Dalam pengambilan sampel ini, peneliti memilih subkelompok dari populasi, sehingga sampel mempunyai sifat yang sesuai dengan populasinya.²²

Tempat penelitian berada di Kantor BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu yaitu Jl. KH. Gholib Raya No. 17. Pringsewu Utara.

4. Prosedur pengumpulan data

²¹Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2107), h.157.

²²Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif...*, h.102.

a. Metode interview

Interview atau yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*).²³

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*).²⁴

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *interview* (wawancara) bebas terpimpin yaitu pewawancara yang bebas bertanya apa saja serta harus menggunakan acuan pertanyaan terperinci dan lengkap agar data - data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan, pertanyaan yang diajukan penulis berkaitan tentang pengawasan dan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah Cabang Pringsewu.

b. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi tidak kalah penting dari metode - metode yang lainnya, yaitu mencari data mengenai hal hal atau variabel yang berupa tatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.²⁵ Penulis perlu menggunakan metode ini untuk melengkapi data data yang diperoleh berupa dokumen, hasil wawancara dan rekaman

²³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), h.145.

²⁴Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002, h.67.

²⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...* h,202.

wawancara serta foto - foto sebagai data penunjang. Penulis membutuhkan profil dan sejarah berdirinya BMT Assyafi'iyah cabang Pringsewu, visi dan misi, struktur pengurus, dan pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Metode observasi

Metode observasi adalah metode dengan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Metode ini digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data langsung dari lapangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipatif yaitu observasi dengan penelitian terlibat secara langsung dalam kegiatan di lapangan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dan benar.

5. Prosedur analisis data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.²⁷ Adapun analisis data pada penelitian ini bersifat kualitatif yaitu yang berkaitan dengan data berupa kata atau kalimat yang dihasilkan dari objek penelitian serta berkaitan dengan kejadian yang melingkupi sebuah objek penelitian. Analisis data kualitatif pada penelitian ini dilakukan secara induktif²⁸ yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan, mempelajari,

²⁶Cholid Narbuko, Abu Achmad, *Metodologi Penelitian...* h.70.

²⁷Sandu Siyoto, M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), h. 120.

²⁸*Ibid*, h.121.

menganalisis, menafsirkan, kemudian menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Dari data tersebut, peneliti kemudian menganalisis sehingga menemukan makna yang kemudian makna itulah yang menjadi hasil penelitian.

Tahapan dalam melakukan analisis data sebagai berikut :²⁹

- a. Mengumpulkan data, data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara, studi dokumen, dan observasi
- b. Mengklarifikasi materi data, langkah ini digunakan untuk memilih data yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Mengklarifikasi materi dapat dilakukan dengan mengelompokkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, studi dokumen dan observasi
- c. Pengeditan, melakukan penelaahan terhadap data yang terkumpul melalui teknik - teknik yang digunakan kemudian dilakukan penelitian dan pemeriksaan kebenaran apabila terdapat kesalahan sehingga mempermudah proses penelitian lebih lanjut.
- d. Menyajikan data, data yang telah ada kemudian dideskripsikan secara verbal lalu diberikan penjelasan dan uraian berdasarkan pemikiran yang logis, memberikan argumentasi dan dapat ditarik kesimpulan.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

²⁹Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Salemba Humanika, 2010), h.334.

Keabsahan data yang peneliti gunakan yaitu dengan triangulasi, yang mana pengecekan dengan cara memeriksa ulang data, pemeriksaan ulang dapat dilakukan sebelum atau sesudah data dianalisis. Pemeriksaan dengan cara ini dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan dan akurasi data. Triangulasi dilakukan dengan tiga strategi yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu.

Peneliti akan menggunakan triangulasi sumber, yang mana peneliti mencari informasi lain tentang topik yang dikaji dari sumber atau partisipan lain. Semakin banyak sumber akan semakin baik hasil yang didapat. Peneliti juga bisa mengecek kembali data atau informasi yang didapat apakah sudah benar atau belum, sampai mendapatkan data yang benar - benar lengkap.

BAB II

FUNGSI PENGAWASAN DAN KINERJA KARYAWAN

A. Pengawasan

1. Pengertian Fungsi pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang mengandalkan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula.¹ Seorang manajer mengelola agar tercapai hasil - hasil yang diinginkan atau direncanakan. Keberhasilan atau kegagalan yang disajikan hasil - hasil ini dipertimbangkan dari segi tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasi pelaksanaan kerja dan jika perlu memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil hasil menurut rencana.

Pengawasan yang baik membantu memperlancar hubungan antar manusia. Responsi manusianya terhadap langkah - langkah pengawasan merupakan kunci dari sebuah pertimbangan, usaha - usaha pengawasan dapat dan harus digunakan untuk mendorong hubungan yang baik diantara para karyawan.²

¹ Manulang, *Dasar Dasar Manajemen* (Jakarta : Ghalia,1990), h.23

² George R. Terry, *Prinsip Prinsip Manajemen* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2003), h.170.

Controlling atau pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan - penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas – aktivitas yang direncanakan. Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.³

Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya.⁴ Termasuk ke dalam fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi tetap tercapai. Fungsi pengawasan diperlukan untuk memastikan apakah apa yang telah direncanakan dan diorganisasikan berjalan sebagaimana mestinya atau tidak, jika tidak berjalan dengan semestinya, maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang jalan agar dapat tetap mencapai apa yang telah direncanakan. Dalam pandangan islam, pengawasan sangat penting dilakukan yang mana segala sesuatu dilakukan secara terencana dan teratur, tidak terkecuali dengan proses pengawasan, seperti tercantum dalam QS. Qaf Ayat 17.

إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ ۚ ١٧

³ Sondang P.Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2012), h.258.

⁴Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*(Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), h. 317.

“(yaitu) ketika dua orang malaikat mencatat amal perbuatannya, seorang duduk di sebelah kanan dan yang lain duduk di sebelah kiri” (QS.Qaf (50):17)

Bahwa Allah SWT telah mengutus Malaikat – Malaikat untuk ditugaskan mengawasi kegiatan dan amal perbuatan Hamba-Nya. Bagi kita yang mengetahui tentang pengawasan dalam Islam akan selalu berhati hati dalam melakukan sesuatu dan sebisa mungkin tidak melakukan kesalahan ataupun larangan dalam agama islam sebab Allah SWT maha mengetahui segala sesuatu.

Fungsi pengawasan perlu dilakukan tetapi penting untuk mengingat bahwa tujuan pengawasan bersifat positif artinya harus mengusahakan terjadinya hal - hal tertentu, maksudnya mencapai tujuan dalam batas- batas penghalang atau melalui aktivitas - aktivitas yang direncanakan. Perlu diingat bahwa sebelum dilakukannya pengawasan harus didasarkan pada suatu rencana. Jika pengawasan dapat berjalan dengan baik sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya maka akan berdampak baik dan artinya fungsi pengawasan dapat dikatakan berhasil.

2. Tujuan dari Fungsi Pengawasan

Suatu perusahaan ataupun organisasi pasti terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer, pastinya pengawasan tersebut memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Griffin menjelaskan terdapat empat tujuan dari fungsi pengawasan, yaitu :⁵

⁵ Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*h.318.

- a. Adaptasi Lingkungan, yaitu agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal.
- b. Meminimumkan kegagalan, yaitu ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi ataupun kegiatan yang penting lainnya, perusahaan berharap agar kegagalan seminimal mungkin dapat diatasi.
- c. Meminimumkan biaya, fungsi pengawasan melalui penetapan standar tertentu dalam meminimumkan kegagalan dalam produksi misalnya, akan dapat meminimumkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.
- d. Antisipasi Kompleksitas Organisasi, yaitu agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks.

3. Tipe - Tipe Pengawasan

Tipe pengawasan dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan - penyimpangan atau masalah – masalah dari standar atau tujuan dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan, dan adapun tipe - tipe pengawasan sebagai berikut :⁶

- a. *Feedforward control* yaitu pengawasan yang memungkinkan manajer melakukan antisipasi terhadap masalah sebelum masalah itu timbul.
- b. *Concurrent control* yaitu pengawasan yang dilakukan manajer selama proses produksi berlangsung. Pengawasan jenis ini akan memberikan kepada para manajer umpan balik yang cepat mengenai tingkat efisiensi penggunaan input yang diubah menjadi output sehingga para manajer dapat segera melakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi.
- c. *Feedback control* atau pengawasan umpan balik, para manajer menerapkan *feedback control* dengan tujuan memperoleh informasi mengenai reaksi dari para konsumen setelah mereka menggunakan produk perusahaan, sehingga manajer dapat mengambil tindakan manajerial yang diperlukan berdasarkan informasi yang diperoleh dari konsumen.

4. Teknik Pengawasan

Secara umum teknik pengawasan dapat dilakukan dengan dua macam, Kegiatan pengawasan dapat dilakukan dengan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

⁶Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, (Jakarta : Erlangga, 2012), h.196.

a. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah suatu pengawasan yang dilakukan secara langsung terhadap kegiatan - kegiatan para pekerja.⁷ Kegiatan pengawasan langsung dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti melakukan kunjungan untuk melihat kegiatan para pekerja secara langsung, mengobservasi secara langsung untuk mendapatkan informasi serta keterangan dari para pekerja, dan meminta laporan secara langsung untuk mendapatkan data data yang diperlukan.¹

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Bentuk pengawasan seperti ini dapat berupa :⁸

Laporan secara lisan : pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta - fakta melalui laporan lisan yang diberikan para bawahan. Dengan cara ini kedua pihak harus aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta fakta yang diperlukannya.²

Laporan tertulis : merupakan suatu pertanggungjawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas tugas yang diberikan kepadanya. Dengan laporan tertulis sulit pimpinan menentukan mana yang berupa kenyataan dan apa saja yang berupa pendapat, keuntungannya untuk pemimpin dapat digunakan sebagai pengawasan dan bagi pihak lain dapat digunakan untuk menyusun rencana berikutnya.³

Laporan khusus : yaitu pengawasan melalui laporan kepada hal - hal yang bersifat khusus. Pengawasan yang berdasarkan pengecualian adalah suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu ditujukan pada masalah pengecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa peristiwa yang istimewa.⁴

5. Macam - Macam Pengawasan

⁷Karyoto, *DasarDasarManajemen :Teori, Definisi, danKonsep* (Yogyakarta : Andi, 2016), h.120.

⁸Usman Effendi, *Asas Manajemen...*, h.208.

Seorang pimpinan atau manajer dapat melakukan pengawasan dengan berbagai macam sesuai kebutuhan yang diperlukan, Pengawasan mempunyai banyak macam - macam yaitu sebagai berikut :⁹

- a. *Internal control* , yaitu pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer kepada bawahannya, cakupan dalam pengawasan ini meliputi hal hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan, dan sebagainya.
- b. *External control*, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar pengawasan ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal misal pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat
- c. *Formal control*, yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan dapat dilakukan secara intern maupun ekstern
- d. *Informal control*, yaitu penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen baik secara langsung maupun tidak langsung

6. Proses – Proses Pengawasan

Pengawasan tidak luput dari berbagai proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka dari itu perlu adanya proses –proses dalam pengawasan. Menurut Robbins dan Coulters, proses pengawasan terdiri dari empat tahapan yaitu :¹⁰

Penetapan Tujuan (*Goal Setting*), proses pengendalian diawali dengan adanya penetapan terlebih dahulu berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, strategi untuk mencapai tujuan tersebut, sampai kepada penentuan anggaran yang menunjukkan rencana alokasi masing masing sumber daya organisasi perusahaan dalam menunjang pencapaian tujuan.¹

Pengukuran (*Measuring*) merupakan penetapan satuan numerik terhadap suatu objek yang diukur. Aktivitas pengukuran menyangkut dua hal. Pertama, pengukuran berkaitan dengan apa yang diukur (objek pengukuran). Kedua, pengukuran berkaitan dengan bagaimana pengukuran dilakukan (metode pengukuran). Objek yang diukur dalam suatu proses pengendalian perusahaan merupakan kinerja aktual (*actual performance*) yang ditunjukkan oleh sumber daya organisasi perusahaan.²

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah...* h.248.

¹⁰Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen...* h.193.

Membandingkan (*Comparing*) merupakan suatu proses membandingkan kinerja aktual (*actual performance*) dengan standar kinerja dan berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan maupun standar ditetapkan pada tahap perencanaan (*planning*), kegagalan perusahaan untuk menetapkan standar pada tahap perencanaan merupakan jalan untuk menuju kegagalan ini sendiri, atau dalam peribahasa manajemen dikatakan “*fail to plan is planning to fail*”. hal ini tanpa adanya standar, perusahaan akan sangat sulit melakukan proses evaluasi, yakni membandingkan antara kinerja aktual dengan standar.³

Tindakan managerial (*managerial action*), langkah terakhir dalam proses pengawasan yaitu melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dicapai organisasi secara keseluruhan maupun pencapaian kinerja individu. Pada tahap ini manajer akan melakukan tindakan koreksi dengan memperbaiki cara utilisasi sumber daya organisasi apabila kinerja aktual menyimpang jauh dibanding standar.⁴

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, manajer memiliki tiga pilihan tindakan managerial, yaitu :¹¹

- a. Tindakan perbaikan (*corrective action*), bertujuan agar penyimpangan yang terjadi tidak berlangsung terus menerus.
- b. Revisi standar (*revise standar*), selain melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi, manajer dapat melakukan tindakan merevisi standar (*revise standard*) apabila standar yang digunakan sebagai pembanding dianggap tidak akurat.
- c. Tidak melakukan tindakan apa apa (*do nothing*) apabila kinerja aktual sesuai dengan standar yang dibuat dan standar yang ditetapkan masih akurat, maka manajer dapat membiarkan kegiatan berjalan sebagai mana adanya (*do nothing*).

¹¹*Ibid*, h.195.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.¹³ Dalam pandangan islam dijelaskan pada ayat Al-Qur'an Surah Al- Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf (46):19)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam islam Allah SWT pasti akan membalas segala amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang sudah mereka kerjakan. Maksudnya jika hasil kerja seseorang baik maka ia akan mendapatkan balasan yang baik juga seperti bonus ataupun kenaikan jabatan

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

¹³Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 95.

dan memberikan keuntungan bagi dirinya.

Lijan Poltak Sinambela,¹⁴ mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.¹⁴ Kinerja pegawai sangatlah perlu, karna dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa - bangsa lainnya di dunia.

Colquitt mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi¹⁵ Menurut Seymor, kinerja merupakan tindakan - tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner, mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.¹⁶

Definisi diatas menunjukan hasil - hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu. Ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017), h.480.

¹⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.183.

¹⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Timur : Zifatama Publisher, 2010), h. 185.

tentang dimensi baik buruk. Artinya apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dilakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi.¹⁷ Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Colquitt kinerja ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :¹⁸

- a. Kinerja Tugas (*task performance*) yaitu yang meliputi perilaku karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya organisasi kedalam barang atau jasa yang menghasilkan organisasi.
- b. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif dan dipengaruhi oleh perilaku interpersonal yaitu kegiatan - kegiatan karyawan yang bersifat sukarela yang dapat atau tidak dapat

¹⁷Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2018), h.198.

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h.183.

diberikan penghargaan namun berkontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan dari rancangan suatu pekerjaan.

- c. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) yaitu perilaku – perilaku karyawan yang secara disengaja menghalangi atau menunda pencapaian tujuan organisasional.

Secara umum menurut Mitchell, kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara yaitu : ¹⁹

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya rata-rata pukulan)
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya kehadiran)
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan – tindakan tertentu (misalnya penjualan)
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjuk kan sifat- sifat global dari pada perilaku spesifik (misalnya keramah tamahan, ketegasan)

Indikator kinerja mempunyai berbagai macam syarat. Syarat indikator kinerja yaitu sebagai berikut :²⁰

- a. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi
- b. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu : dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- c. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan

¹⁹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h.186.

²⁰ *Ibid.*

- d. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- e. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian, pelaksanaan, dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- f. Efektif, data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Karena tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.²¹ Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

a. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Yang bermakna bahwa tujuan bukan merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

²¹Wibowo, *Manajemen Kinerja...* h.86-88.

b. Standar

Mempunyai arti penting karna memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, dan merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer mau memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau dan minta umpan balik.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia

3. Perbaikan Kinerja

Manajer perlu melakukan perbaikan kinerja karena proses *performance review* ini membantu manajer meningkatkan kemampuan kepemimpinan, pembimbingan, pengembangan individu dan tim serta terhadap siapa mereka harus bertanggung jawab.²² Perbaikan kinerja adalah tugas yang melekat bagi para manajer. Perbaikan kinerja merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada kondisi kinerja yang lebih baik pada masa yang akan datang. Perbaikan secara formal diperlukan sebagai aktifitas manajemen kinerja untuk melengkapi proses informal yang berkelanjutan pada tahap pengawasan kinerja.

²² Siswoyo Haryono, *Manajemen Kinerja SDM, Teori dan Aplikasi* (Jakarta : Luxima Metro Media, 2018), h.75.

a. Tujuan Perbaikan Kinerja yaitu :²³

- 1) Perencanaan, menyiapkan dasar - dasar perumusan kesepakatan, perencanaan dan pengembangan kinerja.
- 2) Motivasi, untuk mendapatkan umpan balik (*feedback*) positif, penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk maju, memperjelas tujuan, memberdayakan pegawai mengelola kinerjanya masing - masing.
- 3) Pembelajaran dan pengembangan , untuk menyiapkan dasar dasar pembelajaran dan pengembangan mandiri melalui aktivitas pelatihan dan metode belajar lainnya sesuai dengan kecakapan pegawai baik untuk saat sekarang dan mendatang.
- 4) Komunikasi, untuk mendapatkan saluran komunikasi dua arah tentang peran, harapan (persyaratan tujuan kinerja kompetensi), hubungan, permasalahan dan aspirasi kinerja.
- 5) Penilaian kinerja, mempersiapkan dasar – dasar untuk penilaian kinerja khususnya jika hasil penilaian kinerja menjadi acuan untuk penentuan sistem imbalan.

b. Kendala - Kendala dalam Perbaikan Kinerja

Dalam melakukan perbaikan kinerja tidak jarang ditemui kendala yang menghambat jalannya perbaikan kinerja. Menurut Beer dan Ruh terdapat tiga sumber kendala dalam menyelenggarakan perbaikan kinerja, yaitu :

²³ *Ibid*, h.77

- 1) Kualitas hubungan antara manajer dengan pegawai, jika tidak terdapat saling percaya dan mengerti diantara kedua belah pihak, maka perbaikan kinerja merupakan sebuah pengalaman yang menakutkan karena munculnya sifat kekasaran dan penolakan.
- 2) Perilaku dan keterampilan saat wawancara
- 3) Proses perbaikan (*review*) itu sendiri, tergantung tujuan, metodologi dan dokumentasi.

Para manajer diharapkan mampu mengatasi kendala – kendala di atas yang dihadapi dalam melakukan perbaikan kinerja (*performance review*) dan menemukan cara – cara yang efektif untuk melakukan perbaikan kinerja.

c. Permasalahan Perbaikan Kinerja dalam Organisasi

Tujuan dan metode perbaikan kinerja harus sejalan dengan budaya organisasi, sebagai pemicu perubahan yang terencana. Manajemen kinerja dan proses perbaikan kinerja dapat membantu tercapainya budaya organisasi, melalui perubahan yang dikelola dengan baik dengan melibatkan karyawan disertai komunikasi yang baik.

Beberapa permasalahan yang muncul dalam melaksanakan perbaikan kinerja diantaranya yaitu :

- 1) Menentukan cara pengukuran dan kriteria untuk mengevaluasi kinerja
- 2) Mengumpulkan bukti – bukti faktual kinerja
- 3) Adanya penyimpangan atau kesalahan manajer dalam penilaian kinerja
- 4) Menyelesaikan konflik antara penilai dan ternilai

- 5) Perilaku bertahan atau defensive yang diperlihatkan ternilai (karyawan yang dinilai) terhadap kritik.

C. Tinjauan Pustaka

Dari beberapa penelitian yang sudah ada sebelumnya digunakan penulis sebagai bahan acuan penulis dalam menyusun skripsi ini, dan penelitian yang meneliti tentang pengawasan namun berbeda judul dan tempat yaitu :

Skripsi dari Erwandi yang berjudul “Aplikasi Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektifitas Pengelolaan Zakat Pada Rumah Zakat Cabang Bandar Lampung”. Dari Universitas Islam Raden Intan Lampung, jurusan Manajemen Dakwah. Hasil skripsi dari Erwandi yaitu Rumah Zakat cabang Bandar Lampung mempunyai mekanisme dalam pengawasan yang dilakukan dalam dua langkah yaitu secara internal dan secara eksternal, dan yang bertugas mengawasi adalah Dewan Pengawas Rumah Zakat Bandar Lampung, mereka mengawasi dengan cara melakukan pemeriksaan laporan dan pembukuan keuangan, penanggung jawab program penyaluran zakat serta melakukan pemeriksaan laporan dan dokumen tertulis neraca keuangan, untuk pengawasan eksternalnya yaitu dilakukan oleh akuntan publik. Pengelolaan zakat pada Rumah Zakat cabang Bandar Lampung sudah cukup efektif karena telah terpenuhinya tata kelola zakat yang baik. Perbedaan dengan skripsi yang penulis ambil yaitu skripsi dari erwandi membahas fungsi pengawasan yang bertujuan meningkatkan pengelolaan zakat, sedangkan skripsi penulis membahas fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun dari

tempat penelitiannya juga berbeda.

Jurnal dari Elly Nielwaty, Prihati, Sulaiman Zuhdi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.Vol.10, No. 1 Juli 2017, Hal. 1-5. Yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau” dalam penelitian ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Riau memiliki peran untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif, menumbuh kembangkan industry kecil dan menengah maupun industry rumah tangga serta pengembangan daya saing sektori ndustri dan dagang. Selain itu tugas Disperindag Provinsi Riau melalui Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa yaitu melakukan pengawasan dalam hal memberikan perlindungan kepada konsumen dari akses negative pemakaian barang dan melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2000 tentang standardisasi Nasional, guna mendorong peningkatan daya saing, persaingan usaha industri yang sehat tanpa diskriminasi, perlindungan konsumen dalam segi keamanan, keselamatan, kesehatan dan lingkungan. Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif assosiatif, metode survey yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel penelitian yaitu Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau.Dalam penelitian ini variabel pengawasan yang meliputi setiap kegiatan selalu menetapkan standar, mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar atau sesuai dengan ketentuan yang ada, hasil dari kegiatan sebagai bahan evaluasi menentukan kebutuhan tindakan korektif dimasa yang

akan datang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Disperindag Provinsi Riau. Hasil dalam penelitian ini ditemukan faktor penghambat dalam pengawasannya itu pimpinan belum melakukan pengawasan secara rutin dan terstruktur dan terdapat kesulitan dalam barang dan jasa yang beredar karena banyak produk baru dan tidak sesuai dengan standar.

Jurnal dari Iin Emy Prastiwi, STIE –AAS Surakarta Vol. 03 No. 01, Maret 2017. Yang berjudul “Pengaruh Independensi Dewan Pengawas Syariah dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* untuk meningkatkan kinerja BMT”. Dalam penelitian ini, sangat diperlukan adanya bagian khusus dari BMT yang mengawasi operasionalnya agar tidak melanggar prinsip prinsip syariah yaitu dengan adanya Dewan Pengawas Syariah. Agar masyarakat terus yakin dan percaya menggunakan jasa BMT maka Dewan Pengawas Syariah dalam melakukan tugasnya haruslah memiliki independensi yang bagus. Dan untuk meningkatkan kinerja BMT selain pengawasan syariah, ada sisi lain yang harus diperhatikan yaitu bermacam macam resiko yang harus dihadapi dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good Corporate Governance*) sangat diperlukan untuk menghindari berbagai resiko tersebut. Metode dalam penelitian ini yaitu penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Variable dalam penelitian ini adalah independensi DPS, *Good Corporate Governance*, dan kinerja pada BMT. Teknik pengambilan sampel dengan metode *convenience sampling*. Populasinya yaitu manajer dan supervisor BMT yang tersebar di Kabupaten

Sukoharjo dan Karanganyar. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan dokumentasi, observasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian ini yaitu hasil uji statistic hipotesis pertama menunjukkan bahwa independensi DPS berpengaruh signifikan terhadap *Good Corporate Governance* pada BMT di Kabupaten Sukoharjo dan Karanganyar. Hasil uji statistic hipotesis kedua menunjukkan bahwa independensi DPS berpengaruh signifikan dengan arah negative terhadap kinerja BMT di Kabupaten Sukoharjo dan Karanganyar. Hasil uji statistic hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pada BMT di Kabupaten Sukoharjo dan Karanganyar. Hasil ujis tatistik keempat menunjukkan bahwa independensi DPS dan *Good Corporate Governance* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BMT di Kabupaten Sukoharjo dan Karanganyar.